n°63
MARS 2015

LE MAGAZINE D'INFORMATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN LORRAINE

# OBJECTIF :

## FORMATION EN LORRAINE

© Paola Canti - Fotolia

**à lire aussi dans ce numéro…**

**Formation**
Éducateurs sportifs
et animateurs socioculturels

**Territoire**
Garantie Jeunes

**Métiers**
Le Contrôle non destructif

**P8-15 | dossier**
**L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE**
**Effet de mode ou modèle d'avenir ?**

La Région Lorraine
l'Europe s'engage en Lorraine
GIP Lorraine PARCOURS métiers
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

# édito

***# par Emmanuel Journot***
*Directeur du GIP Lorraine Parcours Métiers*


## L'économie circulaire représente un formidable outil « anti-délocalisation »

« Rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme ». On se souvient tous de cette citation de Lavoisier que nos professeurs de sciences physiques nous ont inculquée au collège. Phrase apprise parmi d'autres et qui n'a sans doute pas changé le cours de nos vies. Pas sûr qu'il en soit de même à l'avenir tant cette maxime paraît adaptée au développement croissant du recyclage et de l'économie circulaire. Celle-ci vise la diminution drastique du gaspillage des ressources.

Nouveau leitmotiv d'une époque de rareté qui se profile. « Car l'humanité vit au-dessus de ses moyens. Il faudrait 1,5 planète Terre pour assumer aujourd'hui les besoins d'une population toujours croissante et 2 planètes Terre seront nécessaires bien avant 2050 si rien ne change», selon l'ONG américaine Global Footprint Network (GFN).

Face à ce constat, l'économie circulaire prend une place de plus en plus importante dans les débats et les réponses apportés aux problèmes économiques et environnementaux. Le projet de loi sur la transition énergétique pour la croissance verte en apporte un exemple avec un chapitre entier consacré à cette question (Titre IV : Lutter contre le gaspillage et promouvoir l'économie circulaire). Les effets de cette nouvelle approche sont attendus sur les ressources et l'environnement mais aussi sur l'emploi. En renforçant l'ancrage des entreprises dans le territoire, l'économie circulaire représente un formidable outil « anti-délocalisation »[1]. On mesure donc l'enjeu de ces nouvelles filières pour le développement économique des territoires régionaux, même s'il est difficile à ce jour de se prononcer sur l'ampleur réelle des transformations qu'apportera cette nouvelle philosophie. En Lorraine, des initiatives sont déjà prises. Le dossier présenté dans ce numéro, consacré à l'économie circulaire, vous en présente plusieurs exemples.

---

[1] HARDY Pascal. L'économie circulaire contre la raréfaction des ressources. In L'industrie, notre avenir, sous la direction de Pierre Veltz et Thierry Weil. Eyrolles. La Fabrique de l'industrie. 2015. p. 98


## ::: bulletin d'abonnement

***« Objectif Formation en Lorraine»*** *disponible gratuitement sur abonnement*

Nom : . . . . . Prénom : . . . . .

Adresse : . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

E-mail : . . . . .

COUPON À RETOURNER À
GIP LORRAINE PARCOURS MÉTIERS
10, rue Mazagran
54000 NANCY

Renseignements complémentaires : LorPM / 03 83 54 13 00 / Christine ETIENNE / christine.etienne@lorpm.eu

# OBJECTIF | FORMATION EN LORRAINE

n°63


## sommaire


**P2 | Édito**

**P4 | En bref**

**P7 | LorPM & Vous**
Professionnels de la relation Emploi-Formation, à vos agendas !

**P16 | Formation**
- Pensez apprentissage
- Éducateurs sportifs et animateurs socioculturels : des professions dynamiques en Lorraine

**P21 | Droit**
- Grâce au CPF, la VAE acquiert une nouvelle dimension !
- Chômage : reprendre un emploi et recharger ses droits
- Formation : de nouvelles obligations pour les entreprises

**P24 | Territoire**
Un défi relevé... la Garantie Jeunes

**P26 | Lorfolio**
Un atout pour les formations compétences clés

**P27 | Métiers**
- 43es olympiades des métiers
- Le contrôle non destructif, vous connaissez ?
- Norske Skog Golbey : une entreprise sociétalement engagée

**P31 | Ressources LorPM**



**ont collaboré à ce numéro :**

Juliette Balland, Pascal Bauger, Vincent Bellais, Irina Canton, Véronique Genet, Marianne Grosjean, Hafida Hadra, Florence Jeandel, Murielle Jeanto, Fabienne Jimenez, Laurent Laguerre, Laurence Maréchal, Vanessa Mazoyer, Caroline Noiré, Raphaëlle Pienne, Sandrine Pugliese, Arielle Phillipe, Ousmane Sow, Aline Wagner, Claire Wagner, Alice Wypyszynski

Directeur de publication : Emmanuel JOURNOT
Rédactrice en chef : Christine ETIENNE
*Objectif Formation en Lorraine est une publication éditée par le GIP Lorraine Parcours Métiers*
Siège social : Lycée Schuman - 4, rue Monseigneur Pelt - BP 45138 - 57074 METZ CEDEX 03
Tél. : 03 87 68 10 10 | Fax : 03 87 68 10 11
Réalisation technique par le GIP LorPM : Estelle MARKOVIC et Marie-Christine SINDT
N° de dépôt légal :
2e trimestre 1994 | ISSN 1254 - 8502
Trimestriel | Impression : Berger Levrault


**Formation**

© moodboard

**P18**

**ÉDUCATEURS SPORTIFS ET ANIMATEURS SOCIOCULTURELS :**
Des professions dynamiques en Lorraine

## P8-15 dossier

**L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE | Effet de mode ou modèle d'avenir ?**

© Noa THOMAS

@ Yuri Arcurs

# Sanitaire et social

## UN CFA EN LORRAINE

**Depuis le 1er septembre 2014, la Région Lorraine a confié au GIP Formation Tout au Long de la Vie la gestion d'un nouveau CFA dans le secteur Sanitaire et Social.**

Son activité est organisée sous le contrôle du Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA) du Rectorat de Nancy-Metz. Il s'agit d'un CFA « hors mur ». En d'autres termes, il s'appuie sur des centres de formation agréés par la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et de l'Agence régionale de santé (ARS), pour mettre en œuvre la formation théorique et technique des apprentis. Ainsi, trois diplômes sont proposés :
- le CAP Petite Enfance (au lycée La Tournelle de Pont-St-Vincent),
- le Diplôme d'État d'auxiliaire puéricultrice - DEAP (au Lycée Alain Fournier de Metz qui héberge l'Institut de formation d'auxiliaire de puériculture - IFAP),
- la préparation au Diplôme d'État d'aide-soignant - DEAS (appuyé par l'Institut de formation d'aide-soignant - IFAS).

Début 2015, les effectifs sont portés à 35 apprentis, âgés de 16 à 26 ans, issus de filières initiales sanitaires et sociales. Ces jeunes ont le statut de salariés, en contrat d'apprentissage auprès d'employeurs publics et privés lorrains. À noter que selon leurs parcours, les apprentis peuvent bénéficier de dispenses réglementaires, permettant de réduire la durée de formation. Pour satisfaire, les besoins émergeants, la capacité d'accueil du CFA augmentera d'ici fin 2015.

**PLUS D'INFOS**

@ **www.pole-sanitairesocial-lorraine.fr (cf. renseignements pratiques, dossier d'inscription)**

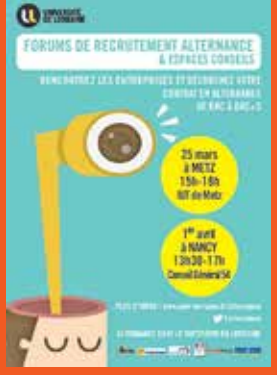
Depuis son lancement en 2011, l'Accord national interprofessionnel (ANI) a permis à plus de 80 000 jeunes de bénéficier d'un programme d'accompagnement renforcé.

En Lorraine, ce sont 800 jeunes concernés. À ce jour, 500 sont toujours dans le dispositif et 80 % des sortants sont en situation d'emploi ou de formation.

Un bilan positif pour les partenaires sociaux qui ont confié la mise en oeuvre de cet ANI aux Missions Locales.

D'une durée de 18 mois, l'accompagnement s'adresse à des jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou diplôme. Son objectif : leur permettre d'accèder à un premier emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois.

Concrêtement, il est composé de 3 phases :
- un diagnostic et une définition du projet professionnel,
- une identification du plan d'action et d'accompagnement intensif comprenant des mises en situation professionnelle auprès de partenaires ou d'entreprises,
- et un suivi dans l'emploi.




## L'ALTERNANCE recrute dans le supérieur

Pour informer sur les diplômes accessibles en alternance dans le supérieur, l'Université de Lorraine, en partenariat avec la Région Lorraine et AMILOR, organise l'évènement **« Alternance dans le supérieur en Lorraine » via 2 forums en 2015 :**

> Metz | 25 mars | IUT Metz (Ile du Saulcy)
> Nancy | 1er avril | CG 54
(face à la piscine Nancy thermal)

**Seront présents :**

- **Des entreprises et CFA qui recrutent.**
- **Des espaces conseils :** rédaction de CV ; Dress-Code ; convaincre en 3 minutes (atelier video) ; comment prospecter, relancer une entreprise ? ; utiliser un portefeuille de compétences : Lorfolio.
- **Et aussi :** la présentation des formations accessibles en alternance à l'Université de Lorraine ; le Service d'Orientation et d'Insertion Professionnelle ; l'Association des Missions Locales de Lorraine ; le Service d'Accompagnement aux Contrats d'Apprentissage pour travailleurs handicapés.

**PLUS D'INFOS**

@ **www.univ-lorraine.fr/alternance**

# DÉCOUVERTE EN ENTREPRISE

**La loi du 05/03/2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis les Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).**

Toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, peut ainsi bénéficier, au cours d'un parcours d'insertion, d'une mise en situation dans l'entreprise pendant 1 mois maximum. Elle permet de se confronter à des situations réelles de travail pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

Le bénéficiaire doit se trouver dans une démarche d'accompagnement social (tout demandeur d'emploi, jeune en demande d'insertion suivi par une mission locale…) ou de réorientation professionnelle (salarié relevant d'une structure d'insertion par l'activité économique, salarié en contrat aidé, engagé dans une démarche active de recherche d'emploi et inscrit à Pôle emploi…).

La PMSMP est prescrite par les structures qui accompagnent les bénéficiaires (Pôle emploi, Missions Locales, Cap emploi…). Elle fait ensuite l'objet d'une convention conclue a minima entre le bénéficiaire, la structure d'accueil et la structure d'accompagnement.

**PLUS D'INFOS**

@ **www.legifrance.gouv.fr**
**Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014**

# TPE/PME :
## une licence pour la création et la reprise d'entreprise

L'Université des Métiers et de l'Artisanat regroupe et coordonne l'ensemble des formations et dispositifs proposés par les Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Lorraine et leurs CFA, du niveau VI (Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance) au niveau II (Licence professionnelle).

C'est dans ce cadre que la Licence Professionnelle Entreprenariat et Management des Petites et Moyennes Organisations a été créée en 2014 en partenariat avec l'Université de Lorraine.

Elle permet de répondre à des besoins en formation relatifs à la création et reprise d'entreprise.

Celle-ci se déroule par la voie de l'apprentissage. Cette Licence est ouverte aux titulaires d'un diplôme Bac+2 ou de toute autre formation de même niveau ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'entreprise ou de développement d'activité au sein d'une entreprise existante.

Elle vise à acquérir des savoir-faire et techniques nécessaires pour la gestion d'une entreprise (plan de financement, études de marché, droit commercial, fiscal et social, marketing, ressources humaines).

**PLUS D'INFOS**

@ **CRMA LORRAINE**
**contact@crmalorraine.fr**

# en bref

## Quoi de neuf sur la toile ?

### • Un portail dédié au CPF

**www.moncompteformation.gouv.fr**

Ce portail, ouvert depuis le 21/11/2014 s'adresse aux personnes salariées et/ou en recherche d'emploi. Elles peuvent y inscrire leurs heures DIF non utilisées au 31/12/2014 et s'en servir depuis le 05/01/2015 dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF). Dès mars 2016, le CPF sera alimenté en heures au titre de l'activité salariée 2015.

### • Décrochage scolaire

**http://masecondechance.onisep.fr/#accueil**

L'Onisep a lancé un nouveau site pour aider les jeunes sortis du système scolaire sans diplôme «Ma seconde chance». Il est constitué d'un système de géolocalisation permettant de trouver à proximité de son lieu d'habitation les lieux d'orientation, les formations, les établissements adaptés, les nouveaux parcours (micro-lycée, école de la 2e chance), les lycées pro et CFA et les établissements de la filière générale.

### • Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Uniformation et Unifaf viennent chacun de lancer un site dédié au Conseil en Évolution Professionnelle. Objectif : accompagner les salariés de leurs champs d'activités respectifs qui souhaitent entamer une démarche de CEP.

Uniformation, l'Opca de l'économie sociale, **http://moncep.uniformation.fr/**

Unifaf, l'Opca de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, **http://mon-cep.unifaf.fr/**

### • Pour les professionnels des Missions Locales

**www.peps-missionslocales.info/**

L'Union nationale des missions locales (UNML) et l'Institut Bertrand Schwartz proposent une plateforme d'échanges, de capitalisation et de valorisation des pratiques des professionnels des missions locales. L'espace de valorisation est organisé autour de 3 thématiques : l'innovation sociale, la participation des jeunes, la collaboration entre les missions locales et le secteur économique.

### • Une vitrine consacrée aux relations franco-allemandes

**www.allemagne.lorraine.eu**

Le Conseil Régional vient de lancer un site internet en faveur des Lorrains dans le domaine de la relation franco-allemande. En téléchargement, la brochure « Mon stage en Sarre » pour encourager la mobilité des jeunes dès leurs premiers stages en entreprise !

**Économie verte : état des lieux des travaux emploi-formation réalisés dans le réseau des CARIF-OREF**

Depuis 2013, un groupe de travail constitué de plusieurs CARIF-OREF, dont le GIP LorPM, travaille sur le thème de l'économie verte. Celle-ci représente l'une des principales mutations économiques en cours aujourd'hui.

Riches de leurs expertises sur la relation emploi-formation, l'insertion des jeunes ou encore l'égalité femme-homme, les CARIF-OREF ont chacun investi ce thème sous des angles divers pour répondre aux besoins des décideurs politiques et économiques de leur région.

L'objectif du groupe de travail est de mutualiser l'ensemble de ces approches, afin de rendre visible l'étendue des connaissances produites et de construire une lecture partagée de ce qu'est l'économie verte.

Courant 2014, le groupe de travail a réalisé un recensement de l'ensemble des travaux emploi-formation portant sur le thème.

**CONSULTER LE DOCUMENT DE SYNTHÈSE**

**www.lorpm.eu**
**(rubrique : Nos publications)**

## 2014/2020 : une nouvelle programmation pour le Fonds Social Européen (FSE)

l'Europe s'engage en Lorraine

Dans un contexte de crise engendrant des déséquilibres du marché du travail avec des conséquences sociales, le FSE vise l'accès et le retour à l'emploi. Anticiper et gérer les mutations économiques tout en mobilisant les entreprises : le FSE prépare l'avenir.

La gestion du Programme Opérationnel national pour le compte de la Lorraine repose sur trois axes :

- Accompagner vers l'emploi, soutenir les mobilités et développer l'entrepreneuriat - 8 M €.
- Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels - 13 M €.
- Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion - 47 M €.

# PROFESSIONNELS DE LA RELATION EMPLOI-FORMATION, à vos agendas !

**19 actions d'information et d'animation sont proposées par le GIP LorPM jusqu'en juin 2015.**

Entrée en vigueur au 1er janvier de cette année, la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 se traduit notamment par la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) et du Compte personnel de formation (CPF), ainsi que par la décentralisation de la formation et de l'orientation professionnelle. La Région va ainsi animer, organiser et coordonner l'intervention des acteurs du futur Service public régional de l'orientation (SPRO).

Compte tenu des évolutions de l'environnement et des dispositifs, le défi est d'outiller les acteurs lorrains de la relation orientation-emploi-formation, pour qu'ils soient à même d'offrir un service adapté au profil de chaque actif (demandeur d'emploi, salarié...).

C'est pourquoi, le GIP Lorraine Parcours Métiers (LorPM) leur propose un catalogue d'actions d'information et d'animation élaboré à partir des priorités définies par le Conseil Régional de Lorraine et la Direccte. LorPM souhaite que ce programme contribue à répondre à leurs besoins nouveaux d'élargissement des compétences.

Ces actions d'information et d'animation portent sur les champs d'expertise de LorPM et s'articulent autour des 5 thématiques suivantes : « Juridique », « Territoires », « Illettrisme », « VAE », « Lorfolio » et « Outils LorPM ».

## PUBLICS VISÉS ET OBJECTIFS

De façon à favoriser le mixage des publics et une culture partagée, le catalogue s'adresse en particulier aux professionnels de l'Accueil - information - orientation (AIO), de l'emploi, de l'insertion et de l'accompagnement ; aux acteurs du Service public d'orientation ; et aux professionnels de la formation.

Les actions proposées visent à permettre d'actualiser et d'enrichir ses connaissances, de s'approprier outils et méthodes, d'échanger sur ses pratiques professionnelles, ainsi que de rencontrer des professionnels de métiers ou réseaux différents.

*Par Marianne Grosjean*

**PLUS D'INFOS**

**Catalogue et inscription gratuite sur www.lorpm.eu (zoom)**
**Contact : 03 83 98 98 73 / 06 89 64 83 38 ou marianne.grosjean@lorpm.eu.**

### 5 nouvelles actions

- **Les trajectoires professionnelles sur le territoire lorrain.**
- **Des outils pédagogiques pour développer les compétences clés et transversales.**
- **L'offre de certification des ministères accessible par la VAE.**
- **La CNCP, le RNCP et des référentiels d'activités.**
- **L'utilisation de Lorfolio dans le cadre de la VAE.**

© Noa THOMAS

# L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

## Effet de mode ou modèle d'avenir ?

**Réintégrer les déchets dans le circuit de production pour limiter le gaspillage, c'est aujourd'hui une tendance en plein développement. Quelle place tient-elle en Lorraine ? Enquête sur l'économie circulaire en région mais aussi dans les territoires...**

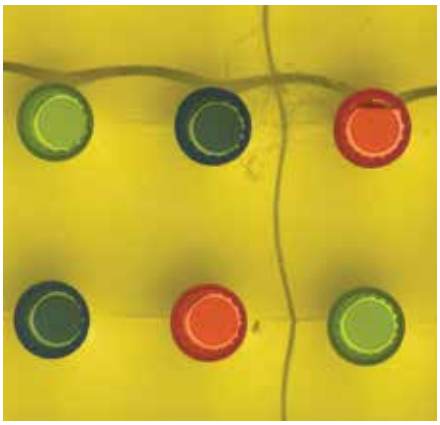
## UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE

Une bouteille d'eau en plastique transformée en couette toute douce ? À priori c'est dur à croire. Et pourtant ! C'est le pari qu'a relevé avec succés la société Dodo à Saint-Avold (Moselle). À partir des rebuts de production des bouteilles d'eau de Vittel préalablement transformés en paillettes, elle fabrique ainsi couettes et oreillers. Elle n'est pas la seule : en Europe aujourd'hui, de plus en plus d'entreprises se mettent à récupérer des déchets pour nourrir leurs chaînes de production. Le concept ? L'économie circulaire, soit un système économique d'échanges et de production qui, à tous les stades du cycle de vie des produits, vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'environnement. Son objectif ? Rompre avec la logique linéaire qui prévaut aujourd'hui et qui consiste à extraire, fabriquer, consommer et jeter.

L'expression « économie circulaire » apparaît pour la première fois en 1990 dans l'ouvrage de deux économistes anglais, D. W. Pearce et K. R. Turner, consacré à l'économie des ressources naturelles et de l'environnement (Economics of Natural, Ressources and the Environnement). S'inspirant des principes de fonctionnement des écosystèmes naturels où rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme, l'économie circulaire s'appuie sur des concepts innovants qui font néanmoins référence à des questionnements économiques anciens. Étroitement liés à l'histoire du développement durable, ils visent tous à découpler la dynamique de croissance économique de la consommation des ressources.

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

# « Un modèle économique : un mode de vie, une philosophie ! »



« Quand le déchet devient matière première »

Complémentaire, le concept de « cradle to cradle » ou C2C issu des travaux du chimiste allemand M. Braungart et de l'architecte américain W. Mc Donough à la fin des années 1980, a également contribué au développement de la notion d'économie en boucle. Ce concept développe l'idée qu'un produit fabriqué doit pouvoir, une fois recyclé, produire à nouveau le même produit, seul un ajout d'énergie renouvelable intervenant dans le cycle.

Aussi, face à l'épuisement de nos ressources, l'économie circulaire propose de produire autrement, en intégrant une exigence écologique de la conception au recyclage. Ce modèle, qui privilégie les sources d'énergie renouvelables et bannit le recours aux produits chimiques et toxiques, s'appuie sur un maillon essentiel : le zéro déchet.

## LE RECYCLAGE : UN ENJEU STRATÉGIQUE

Dans ce contexte contraint d'accès aux ressources, le développement du recyclage permet de sécuriser un approvisionnement de celles-ci. Car si l'accès à la majorité de ces ressources diminue, le volume des déchets, lui, augmente de manière constante. Et les analyses statistiques montrent que la quantité de déchets évolue avec le niveau de vie des populations. Même si des efforts importants ont été faits pour réduire leur production, le volume total n'a pas cessé d'augmenter.

Aussi, le recyclage connait une croissance exponentielle depuis 1990. Plusieurs facteurs y concourent. D'une part, la production de déchets s'accroit en aval de l'écosystème économique et les dispositifs mis en place, au fil des années, en développent la capacité de collecte et de tri. D'autre part, les innovations technologiques, ainsi que la rareté des ressources, rendent de plus en plus rentable le recyclage des matières. Enfin, ce secteur d'activité a été fortement accompagné cette dernière décennie par les politiques européennes et nationales.

Les déchets sont essentiellement valorisés via deux principaux procédés : soit ils sont transformés en électricité ou en chaleur via l'incinération, le stockage ou la méthanisation, soit ils sont « convertis » en matières premières de recyclage, notamment pour les métaux ferreux et non ferreux, les plastiques, le bois, les déchets d'équipements électriques et électroniques, le papier, etc.

**PHOTO Légende**

**Les déchets d'équipements électriques et électroniques sont valorisables, © Photogen**

De plus, l'activité liée au recyclage est créatrice d'emplois ; depuis 1999, les effectifs de l'industrie du recyclage ont progressé de 20 %. Selon la Fédération des entreprises du recyclage (Federec), le secteur employait 26 000 personnes en 2013 en France. C'est surtout l'augmentation de la production des matières premières recyclées qui a conduit les filières à recruter. Selon une étude de l'UE, le recyclage de 10 000 tonnes de déchets induirait ainsi jusqu'à 250 emplois, contre 20 à 40 pour un traitement par incinération et seulement 10 pour une mise en décharge.

## L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE : AU-DELÀ DU RECYCLAGE

Cette dynamique de valorisation de nos déchets ne suffit pas, à elle seule, à découpler la croissance et la consommation de matières. Tout d'abord, parce qu'on ne peut pas recycler à l'infini et que la qualité des matières se détériore au fil des traitements. Ensuite parce que les flux entrants et sortants de l'économie n'ont pas le même poids.

Ce sont ces limites, en amont et en bout de chaîne, qui ont conduit certains économistes à appeler à la refonte du modèle économique en place. Pour eux, la crise de l'environnement ne peut pas être résolue à elle seule par l'innovation technique et l'attribution d'un juste prix aux biens environnementaux.

Cette crise est le symptôme d'un seuil franchi, d'une nouvelle époque de rareté qui oblige à repenser l'organisation et le fonctionnement linéaire de notre modèle économique.

Cela suppose de faire de chacun de nos déchets une ressource, mais aussi d'économiser la matière dans les processus de production et de consommation. Pour arriver à cet objectif, quatre grands principes doivent être appliqués :

1. les entreprises doivent poser des régles d'éco-conception pour tous leurs produits, ce qui inclut la prise en compte de l'impact environnemental du produit tout le long de son cycle de vie ;
2. l'économie circulaire requiert une organisation d'acteurs tout au long de ce cycle de vie ;
3. pour diminuer la quantité de produits en stock dans l'économie, les modèles de consommation doivent évoluer et passer d'une logique d'acheteur à une logique d'utilisateur. Ainsi dans ce modèle de l'économie de la fonctionnalité, les consommateurs achètent de la mobilité plutôt qu'un véhicule, un confort climatique plutôt que du gaz ou de l'électricité ;
4. l'économie circulaire se pense également à l'échelle des territoires en mettant en place des synergies permettant de réduire les intermédiaires, de faire des économies d'échelle et de diminuer le transport induit dans les processus de production.

## >> LES DÉCHETS EN QUELQUES CHIFFRES

**La production mondiale de déchets était estimée à 12 milliards de tonnes, en 2008, ce qui équivaut à 20 % du volume de ressources extrait la même année. Un tiers de ces déchets était produit par les pays de l'OCDE. En France, en 2010, sur les 355 millions de tonnes de déchets produits, 91 %* ont été générés par les activités économiques. Comme dans la plupart des pays de l'OCDE, les déchets de la construction et de la démolition représentent de loin la plus importante part de ce volume. Sur les 325 millions de tonnes de déchets d'activités économiques, en 2010, 73,3 % provenaient de ce secteur, juste devant le tertiaire (7,2 %) et l'industrie (6,3 %).**

**** Commissariat Général au Développement Durable, « 355 millions de tonnes de déchets produits en France en 2010 », Chiffres & Statistiques, n° 385, janvier 2013***

**91 %**

**des déchets produits sont générés par les activités économiques**

# « Faire de chacun de nos déchets une ressource »

## INFOGRAPHIE 7 AXES POUR UN CYCLE VERTUEUX : LA NOUVELLE VIE D'UN PNEU

L'économie circulaire prend en compte à la fois la production et l'offre de biens et services, la demande et le comportement des consommateurs et la gestion des déchets. Elle repose ainsi sur 7 composantes majeures.

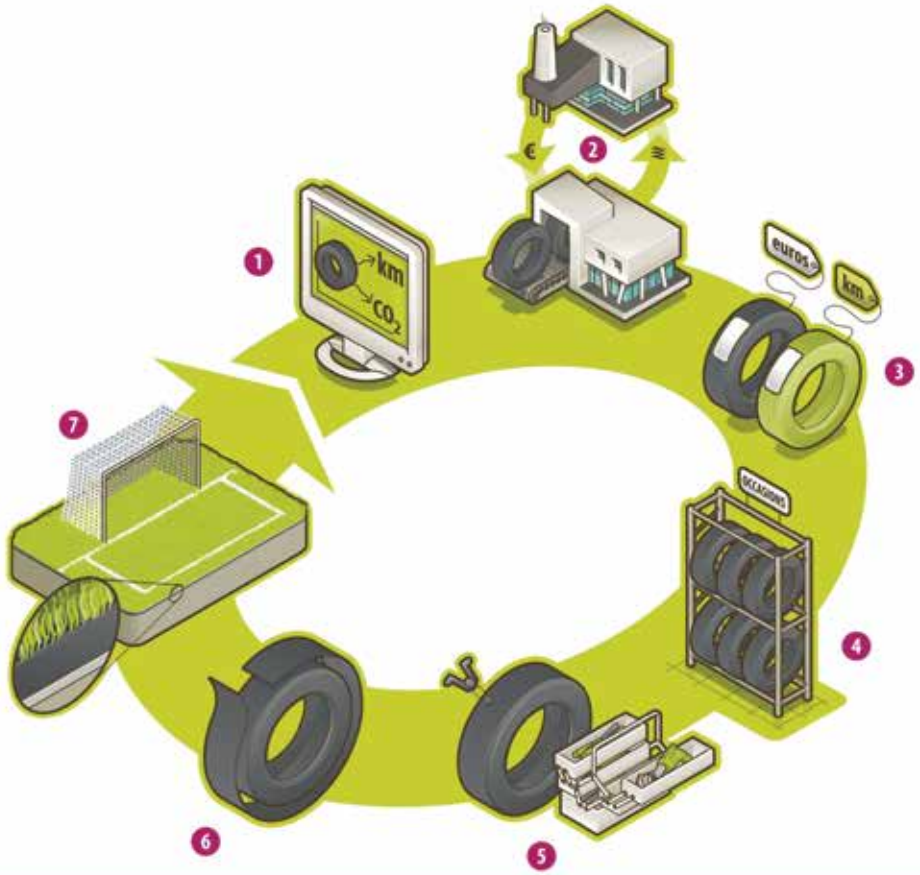



**PHOTO Légende**

**ADEME & VOUS, extrait de la revue N°59 Octobre 2012 « C'est le moment d'agir »**

**01 L'ÉCOCONCEPTION**
prend en compte tous les impacts environnementaux sur l'ensemble du cycle de vie d'un procédé ou d'un produit. Par exemple, hausse de la durée de vie tout en réduisant la masse du pneu.

**02 L'ÉCOLOGIE INDUSTRIELLE**
est un mode d'organisation industrielle mis en place par plusieurs opérateurs économiques d'un même territoire et caractérisé par une gestion optimisée des ressources (matière et énergie). Elle répond à une logique collective de mutualisation et d'échanges (déchets, matières premières, énergie, services...). Les déchets des pneus des usines peuvent être valorisés comme combustibles alternatifs.

**03 L'ÉCONOMIE DE FONCTIONNALITÉ**
privilégie l'usage à la possession et tend à vendre des services liés aux produits plutôt que les produits eux-mêmes. Par exemple : vente de distances parcourues plutôt que de pneus.

**04 LE RÉEMPLOI**
permet de remettre dans le circuit économique les produits ne répondant plus aux besoins du premier consommateur. Par exemple, la vente de pneus d'occasion.

**05 LA RÉPARATION**
les biens en panne peuvent retrouver une deuxième vie par le biais de la réparation (comme les pneus crevés par exemple) avec des pièces neuves ou d'occasion issues du processus de réutilisation.

**06 LA RÉUTILISATION**
certains déchets peuvent être réparés ou démontés et les pièces encore en état de fonctionnement triées puis revendues. Le rechapage prolonge ainsi la vie du pneu.

**07 LE RECYCLAGE**
vise à réutiliser les matières premières issues des déchets, en boucle fermée (produits similaires) ou en boucle ouverte (utilisation dans d'autres types de biens), comme les terrains de sport fabriqués à partir de pneus recyclés.

© Antoine Dagan

© Sergey Nivens

# RÉGION, CLÉ DE VOÛTE DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

La feuille de route pour la transition écologique rédigée lors de la conférence environnementale de septembre 2012 fait des régions la clé de voûte du développement de l'économie circulaire. Régionalisée, voire territorialisée, elle recherche tout d'abord à valoriser les ressources locales des territoires ; elle vise ensuite à promouvoir une coopération entre l'ensemble des acteurs locaux (élus, entreprises, citoyens, distributeurs d'énergie…) pour dégager des bénéfices qui profiteront aux collectivités et à leurs habitants. Comme le rappelle Frédéric Marion[1], Président de la commission Développement durable du Conseil économique, social et environnemental de Lorraine (CESEL), *« travailler avec des matériaux recyclés, gaspiller moins de ressources, tout ça c'est écologiquement vertueux dans la mesure où c'est réinjecté dans le système. Augmenter par exemple la réutilisation, la réparation, le recyclage et la réduction, aussi, de consommation de matière, c'est de l'activité en interne au niveau d'un territoire. Et dans ce cas-là, la région est la bonne échelle pour gérer ce fonctionnement et les flux de matières ».*

Dans ce contexte, le CESEL s'est saisi de la question de l'économie circulaire.
En effet, considérant que le développement en Lorraine de l'économie verte doit générer croissance et emplois, le CESEL a dans un premier temps élaboré un rapport sur les formations et le développement durable ; son objectif : formuler des préconisations afin de favoriser au mieux l'adaptation des formations au développement durable en Lorraine. Une seconde phase de cette analyse devrait porter sur l'économie circulaire et les circuits courts en 2016. Principal enjeu : comment anticiper, conforter, innover pour que la Lorraine se saisisse des opportunités de développement de l'économie circulaire ? Pour Frédéric Marion, *« le Conseil Régional s'implique dans cette réflexion afin de soutenir le développement économique de ses territoires. Par ailleurs, l'économie sociale et solidaire, génère également de l'emploi local, en donnant naissance à des entreprises d'insertion. C'est le développement de filières comme la collecte de textiles qui permet la fabrication d'isolants très performants, de très bonne qualité. Concernant les métiers, l'économie circulaire engendrera-t-elle de nouvelles professions et par là même suscitera-t-elle de nouveaux besoins en formation ? À ce jour, et au regard de l'avancée de nos travaux, seule certitude, l'économie circulaire impactera principalement des métiers traditionnels qui seront exercés avec une autre philosophie ».*

---

[1] Architecte DPLG, membre du CESEL et président de LQE (Lorraine qualité environnement).

**PLUS D'INFOS**

**Retrouvez le rapport du CESEL sur www.ceselorraine.eu, rubrique «Ressources»**

## AGRICULTURE, ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET CIRCUITS COURTS

**L'agriculture est un secteur d'activité qui s'inscrit naturellement et historiquement dans le cadre d'une économie circulaire qui recycle au travers de ses pratiques, les sous-produits, les effluents, qui développe des productions qui mobilisent et fixent naturellement les éléments fertilisants (légumineuses).**

**Au-delà des modes de production, les modes de commercialisation évoluent également et en particulier les circuits courts qui réduisent les intermédiaires, les transports, les emballages… et développent la consommation locale.**

**Le développement de ces circuits courts prend différentes formes : la vente directe, les marchés de plein vent, les paniers, les Associations pour le maintien de l'agriculture paysanne (AMAP), la contractualisation avec des grandes et moyennes surfaces de proximité.**

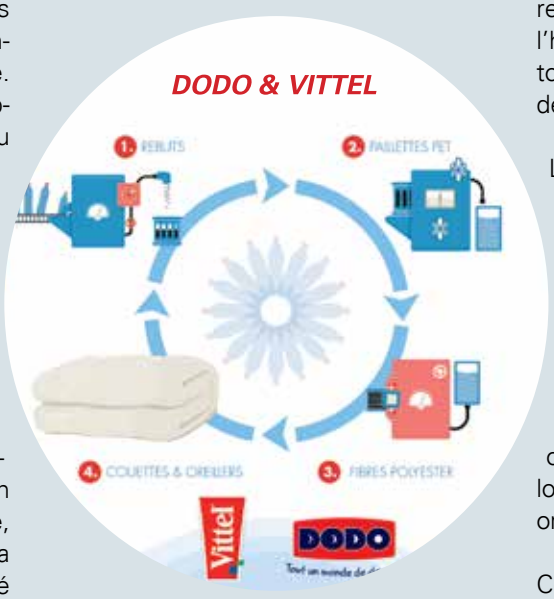
**Les ouvertures récentes en Lorraine des premiers « drive fermiers » illustrent cette dynamique qui contribue au rapprochement du consommateur et du producteur, qui recrée du lien dans les territoires et qui s'oppose à la culture jetable.**

# « 58 bouteilles pour une couette »

## DODO ET VITTEL :
### *UN PARTENARIAT ÉCO-RESPONSABLE*

© Dodo

**À travers une collaboration aux ambitions écologiques, Dodo et Vittel ont conçu une gamme de couettes et oreillers en plastique recyclé. Découverte !**
Leader européen des couettes et des oreillers, l'entreprise Dodo installée à Saint-Avold (Moselle) depuis 1937, n'a de cesse d'innover et d'orienter ses produits vers toujours plus de confort et de bien-être tout en respectant la planète. Son service Recherche & Développement a ainsi réussi à mettre au point un composant de substitution révolutionnaire : une fibre creuse siliconée issue du recyclage des bouteilles d'eau minérale en plastique qui présente les mêmes propriétés techniques qu'une fibre classique, *« même bien plus belle que les fibres vierges issues du pétrole »* rappelle Christian Erbetta, le Directeur Informatique & Qualité de Dodo. Ingénieur de formation et depuis 23 ans dans l'entreprise, avec son équipe, il a piloté toute la réflexion et le travail sur la qualité de la fibre qui permet aujourd'hui de *« fabriquer une couette de qualité avec un haut niveau de performance technique : cette fibre présente un fort pouvoir gonflant qui donne une couette la plus épaisse possible avec le minimum de garnissage à l'intérieur ; mais aussi, elle procure un volume durable dans le temps tout en garantissant un très haut degré d'isolation thermique »*. Utilisant à peu près 60 millions de bouteilles d'eau par an, Dodo a signé, il y a un peu plus d'un an, un partenariat avec Vittel (Vosges), une autre entreprise lorraine également très impliquée dans une démarche écoresponsable et citoyenne.




Ainsi, Dodo récupère désormais une partie des rebuts de fabrication de Vittel qu'un recycleur intermédiaire transforme en paillettes puis en fibres polyester, utilisées ensuite pour la fabrication de couettes et d'oreillers labellisés Eau'Dodo. Il faut ainsi 17 bouteilles d'1,5 litre pour fabriquer un oreiller de 60x60 cm et 58 pour une couette de 220x240 cm. Comme le rappelle le communiqué de presse, *« la bouteille n'est plus un déchet, c'est une matière première, un maillon de l'économie circulaire »*. D'autant qu'en fin de vie, les couettes et les oreillers Dodo peuvent être recyclés en éléments d'isolation pour l'habitat ou d'insonorisation pour l'automobile, prolongeant ainsi la boucle de l'économie circulaire.

Le partenariat Dodo – Vittel a contribué au recrutement d'un nouveau collaborateur au sein du Service Qualité Dodo. Sa mission a été de garantir toute la traçabilité, de la bouteille d'eau Vittel jusqu'au produit fini EAU'DODO. Son rôle a également été de suivre les performances des fibres de garnissage obtenues à partir des bouteilles Vittel lors des productions des couettes ou oreillers EAU'DODO.

Comme le rappelle Christian Erbetta : *« la R&D reste un des éléments clés pour le développement des entreprises. Des succès comme ce partenariat avec Vittel nous en inspirent d'autres qui nous permettront, je l'espère, de créer de nouveaux emplois dans notre groupe, tant au niveau des bureaux d'études qu'en production »*.

# PAYS TERRE DE LORRAINE : L'ENJEU D'UN TERRITOIRE

**La décision du groupe Michelin de fermer le site Kléber de Toul en 2008, a conduit les acteurs du territoire à travailler collectivement à l'émergence d'une nouvelle dynamique autour du recyclage et plus largement autour de l'économie circulaire.**

Cette démarche territoriale vise à articuler des enjeux de développement économique, de formation et d'insertion. Elle s'est traduite notamment par diverses actions.

## RECONVERSION DU SITE KLÉBER

Dés 2010, la communauté de communes du Toulois a souhaité entreprendre une requalification du site Kléber. Un des axes de la reconversion de ce site s'appuie sur l'implantation d'activités « vertes » autour du recyclage et de la valorisation de la matière.

En octobre 2014, l'entreprise d'insertion Envie 2E Lorraine[2] s'est implantée sur le site (cf. plate-forme de 10 000 m²). Une trentaine de salariés (caristes, chauffeurs poids lourds, agents de traçabilité…) ont été embauchés en CDD de 2 ans afin de donner une deuxième vie à des machines à laver, télés, frigos et divers appareils électriques.

Par ailleurs, une unité de tri textile « Le Relais » a emménagé également en 2014 dans un nouveau bâtiment de 4 300 m² à Allain (54). 3 500 tonnes de textile mais aussi chaussures et accessoires y sont triés. 25 personnes en insertion ont été recrutées pour faire fonctionner ce centre de tri. Parmi les 55 % d'affaires réemployables en l'état, une partie prend le chemin des boutiques de fripes du Relais baptisées « Ding Fring ». Financés par la communauté de communes de Colombey et du Sud Toulois, ces nouveaux locaux sont dotés de tout l'équipement nécessaire pour collecter et trier les textiles usagés, recueillis via les 230 conteneurs installés dans le département.

Enfin une prospection, en cours sur le territoire permet d'espérer de nouvelles installations exogènes dans le domaine de l'économie circulaire.

## UNE DÉMARCHE D'ÉCOLOGIE INDUSTRIELLE ET TERRITORIALE

La démarche d'écologie industrielle consiste à mettre en œuvre sur le territoire des synergies entre acteurs économiques (Industrie, TPE PME, association, entreprise / chantier d'insertion, base militaire, grande distribution, communauté de communes).
Ainsi, elle favorise les circuits courts et tend le plus possible vers un bouclage des flux matière et énergie sur le territoire. Elle améliore également la performance (économique, environnementale et sociale) de chaque acteur participant. Enfin, elle développe l'image et l'attractivité du territoire.

Engagée en 2012, cette démarche bénéficie du soutien de nombreux acteurs[3] du territoire.

Actuellement, la société Envie 2E les fédère pour mettre en place concrètement les synergies d'écologie industrielle identifiées autour de 7 filières : bois, matériaux de déconstruction, carton, chaleurs fatales[4], appareils respiratoires, déchetteries et plastiques.

## MIEUX CONNAITRE LE PAYS TERRE DE LORRAINE

**Carte d'identité***
- **superficie : 1 200 km² au sud ouest du département 54**
- **Population : 100 517 habitants**
- **2 pôles urbains : Toul (22 445 hab.) et Neuves-Maisons (7 258 hab.)**
- **2 bourgs-centres : Colombey-les-Belles et Vézelise**
- **5 communautés de communes qui totalisent 156 communes**

**Données économie circulaire****
- **55 établissements**
- **750 salariés en 2012 soit 4,3 % des salariés du territoire**
- **64 recrutements sur le bassin de Toul en 2012**

---

**** Source : INSEE***
***** Sources Pôles emploi issues de la production « Recyclage – Économie circulaire de la MEEF en octobre 2014»***

**750 salariés de l'économie circulaire en 2012**

# UN MODE DE VIE D'AVENIR

**Tendre vers une économie circulaire apparaît aujourd'hui comme un enjeu et une opportunité pour la Lorraine.**

**Pour autant, ce modèle porteur d'un développement économique combinant une moindre consommation des ressources et la valorisation des déchets affecte-t-il les contenus des emplois et des formations ?**

**À la lumière des témoignages récoltés dans le cadre de ce dossier, l'intensité et l'étendue des mutations en lien avec l'économie circulaire apparaissent limitées, marginales. Plus que d'une rupture majeure, il faudrait davantage parler d'adaptation progressive : l'apparition de nouveaux métiers est rare, il s'agit plutôt d'évolutions et de combinaisons de savoirs et de savoir-faire existants. Les métiers restent traditionnels mais seraient exercés avec une autre vision, avec une nouvelle philosophie.**

**De la même manière, si les évolutions concernant la réglementation semblent représenter un véritable levier de changement nécessitant des formations pour se mettre à niveau, il semble que nous assistions davantage à un phénomène de « bulle », réponse à un verdissement des aspirations de la société.**

**Ainsi, la portée du tournant souvent évoqué reste à apprécier à diverses échelles temporelles, spatiales et sectorielles.**

*Par Pascal Bauger et Christine Etienne*

## SE FORMER À L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Depuis 5 ans, l'Université de Lorraine propose à des demandeurs d'emploi une formation qualifiante : spécialisation économie circulaire.

En toile de fond : la revitalisation du site Kléber avec l'idée de créer un véritable écosystème grâce au développement d'un campus des technologies vertes. C'est pourquoi en 2010, une plateforme de compétences et d'innovation dédiée aux technologies du recyclage a vu le jour grâce à des acteurs industriels, universitaires et institutionnels : ECOREVIA[5]. Son objectif : promouvoir le recyclage et développer les écotechnologies liées.

Parallèlement, Federec, la Maison de l'entreprise, de l'emploi et de la formation du territoire Terre de Lorraine et l'Université de Lorraine ont travaillé conjointement autour des thématiques formation/emploi afin de répondre aux besoins de compétences des entreprises en matière de recyclage industriel. Ainsi, l'Université de Lorraine a mis en œuvre avec le soutien financier de la Région Lorraine une formation pratique et théorique abordant un spectre plus large que le recyclage : l'économie circulaire[6]. Ouverte uniquement aux demandeurs d'emploi, cette formation a pour objet de leur apporter des compétences supplémentaires (cf. éco-conception) à leur formation initiale scientifique et/ou technique.

Côté bilan, les 3 premières années, plus de 60 % des stagiaires ont trouvé rapidement un travail dans le domaine du recyclage (pneu, métaux, plastiques...), des économies d'énergie, de la production d'énergie renouvelable, du traitement de l'eau, dans des bureaux d'étude...

Depuis 2014, le placement des stagiaires en entreprise est plus difficile : *« nous ressentons pleinement les conséquences de la crise économique. »* précise Laurent Chrusciel responsable pédagogique de la formation.

La transformation de cette formation en licence pro vient d'être habilitée par le ministère. Celle-ci s'adressera à la fois aux étudiants en formation initiale et aux stagiaires de la formation continue. L'objectif à terme pour l'Université de Lorraine et Federec est de créer un lieu d'excellence sur le territoire Nancy/Toul dédié aux nouvelles techniques de recyclage grâce à la mise en place d'une véritable filière de formation du CAP à l'ingénieur. Par ailleurs, Federec a développé 9 Certificats de qualification professionnelle (CQP) pour professionnaliser les salariés et les nouveaux entrants[7]. Ces CQP sont en cours de réécriture et d'agrégation pour n'en faire que 2 à l'horizon 2015.

---

[2] Envie 2E Lorraine, entreprise d'insertion positionnée sur la filière de traitement des déchets électriques et électroniques ainsi que sur le recyclage de matelas.

[3] CAPEMM, ADEME, Conseil Régional, Conseil Général 54, Pays Terres de Lorraine, communauté de communes du Toulois, ADSN, CCI 54 et association Parole d'Entreprises.

[4] Chaleurs dérivées d'un site de production non récupérées.

[5] Ecorevia est portée par ses six membres fondateurs : le CAPEMM, la CRCI de Lorraine, le Federec, l'Université de Lorraine, le Laboratoire de recherche et de contrôle pour le caoutchouc et les plastiques, ainsi que la Side (Société d'industrialisation et de développement économique) - Michelin.

[6] Autres projets au sein de l'Université de Lorraine traitant de l'économie circulaire à l'ICN de Nancy et à l'École européenne d'ingénieurs en génie des matériaux (EEIGM).

[7] 7 métiers d'opérateurs (trieur conducteurs avec une spécialité matériau) 1 CQP opérateur multi-matériaux et 1 CQP dépollueur, monteur, trieur pour les VHU.

# PENSEZ APPRENTISSAGE

**Relancer la mobilisation collective en faveur de l'apprentissage pour former 500 000 apprentis d'ici à 2017, tel est l'objectif du gouvernement. L'enjeu ? Réussir l'insertion professionnelle de toute la jeunesse. Application en Lorraine.**

**PHOTO Légende**

**Compagnon du devoir Jarville - Village 2014**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, qui permet à une personne de suivre une formation en vue d'acquérir une qualification professionnelle, sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

60 % des apprentis trouvent un emploi en CDI à l'issue de leur formation, *un taux d'emploi plus élevé que celui des jeunes ayant suivi une formation 'classique'*, selon la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance[1]. La thèse selon laquelle *« l'apprentissage constitue un outil privilégié d'insertion dans l'emploi des jeunes »* est prouvée par l'étude réalisée en 2013 par le Céreq.

## EN RÉGION LORRAINE

Depuis plus de 10 ans, la Direccte[2], le Conseil régional de Lorraine, le Rectorat de l'Académie de Nancy-Metz et la DRAAF[3], conscients des avantages qu'apporte l'apprentissage, sont soucieux d'accompagner les jeunes lorrains dans leur parcours professionnel et de contribuer à leur réussite, en leur offrant des outils efficaces pour faciliter leur insertion professionnelle.

Même si la Lorraine a mieux résisté à la baisse du nombre d'apprentis que le reste du territoire national, ces partenaires souhaitent franchir une nouvelle étape pour relancer la dynamique de l'apprentissage. Ils veulent replacer la formation professionnelle initiale par apprentissage au cœur de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, et concrétiser aussi les synergies potentielles avec le développement économique et le déploiement des territoires.

Assurément, ils s'appuient sur la réforme de l'apprentissage, sur les éléments de la loi du 5 mars 2014, sur la feuille de route de la conférence sociale des 11 et 12 juillet 2014, ainsi que sur la journée de la mobilisation pour l'apprentissage du 19 septembre dernier, mais ne s'en contentent pas.

Ces quatre partenaires décident de construire avec l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, un projet régional pour relancer une nouvelle dynamique en Lorraine.

Pour ce faire, il a été confié à Jean-Joseph Kuperholc, spécialiste national de l'apprentissage, d'organiser une consultation régionale auprès des principaux acteurs de l'apprentissage fin 2014 en vue de proposer un livre.

Ce livre blanc, finalisé en février 2015, est la synthèse des analyses des acteurs consultés. Il définit des axes de réflexions et préfigure des pistes de travail qui seront proposées, et le cas échéant, serviront de base pour établir une stratégie de relance de l'apprentissage en Lorraine. Ce « Livre blanc » n'est que le début d'un processus. Il servira de base de travail aux membres de la commission apprentissage / alternance du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)[4].

Néanmoins, il est primordial que chaque acteur se mobilise pour contribuer à relancer la dynamique de l'apprentissage en Lorraine.

# Focus sur LA TAXE D'APPRENTISSAGE

L'année 2014 a été marquée par une importante réforme de l'apprentissage, dont son financement[5]. On retient notamment la fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage, l'affectation de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au financement des centres de formations d'apprentis et des sections d'apprentissage ou encore la création de la fraction régionale pour l'apprentissage.

Cette réforme permet ainsi de flécher plus de taxe d'apprentissage pour le développement de l'apprentissage tout en garantissant la liberté d'affectation des entreprises. Par ailleurs, le produit de cette taxe est réparti en 3 :

51 % pour la fraction Régionale qui est affectée aux régions pour le développement de l'apprentissage[6] ;

26 % pour la fraction Quota qui est destinée à financer les centres de formation d'apprentis, les sections d'apprentissage, les écoles d'entreprise et les centres de formation professionnelle relevant du secteur des banques et des assurances[7] ;

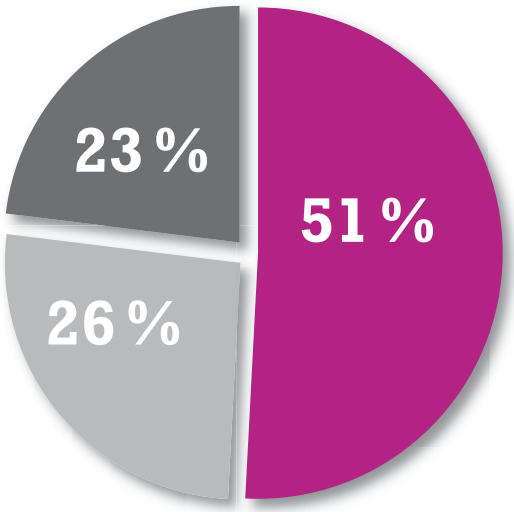
*NB : si l'entreprise n'a pas d'apprenti, elle peut affecter ce quota au(x) CFA de son choix.*

23 % pour la fraction Barème ou « Hors Quota ». Ces dépenses libératoires ne peuvent être versées qu'à des formations initiales professionnelles et technologiques dispensées hors du cadre de l'apprentissage ainsi qu'à des services et à certaines structures, lesquelles sont répertoriées dans la liste des formations habilitées à percevoir le Barème. Celui-ci se ventile en deux catégories correspondant à des niveaux de formations[8] :

- Catégorie A : 65 % pour des niveaux V, IV et III (diplômes ou titres allant du CAP-BEP au Bac+2).
- Catégorie B : 35 % pour des niveaux II et I (diplômes ou titres supérieurs à Bac+2).

*NB : les employeurs dont le montant brut de la taxe d'apprentissage n'excède pas 415 € sont dispensés du respect de la répartition au sein de ce barème.*

## INFOGRAPHIE RÉPARTITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE




**GRAPH Légende**

- Développement de l'apprentissage.
- Financement des centres de formations d'apprentis... du secteur des banques assurances.
- Versement des formations initiales professionnelles et technologiques hors apprentissage.

**PLUS D'INFOS**

@
- Établissements habilités à recevoir la taxe d'apprentissage en 2015 : www.lorraine.pref.gouv.fr/index.php?headingid=223
- Le moteur de recherche de l'apprentissage en Lorraine : www.saril.lorraine.eu
- Pour consulter le livre blanc : www.lorpm.eu, rubrique «Actualité»

[1] Ministère de l'Éducation Nationale, mars 2014.
[2] Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
[3] Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt.
[4] Le rôle du CREFOP est d'établir une meilleure articulation entre les besoins d'un territoire et l'offre disponible, par la réunion des instances chargées de piloter les politiques de l'Emploi, mais aussi celles de l'Orientation et de la Formation Professionnelle. (À lire Objectif Formation en Lorraine n°61 – CREFOP : rôle et fonctionnement).
[5] Loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 « de finances rectificative pour 2013 », loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », loi n° 2014-891 du 8 août 2014 « de finances rectificative pour 2014 ».
[6] Article L6241-2 I du code du travail.
[7] Selon certaines modalités : art L6241-4 du code du travail.
[8] Les articles L6241-9 et L6241-10 du code du travail énoncent ces différents bénéficiaires.

*Par Laurence Maréchal | Direccte Lorraine*

# ÉDUCATEURS SPORTIFS ET ANIMATEURS SOCIOCULTURELS :

## Des professions dynamiques en Lorraine

© moodboard
© Mike Watson

**Pour mieux connaitre les caractéristiques et les évolutions de ces professions**, une étude originale vient de paraitre. Produite par le GIP Lorraine Parcours Métiers, en partenariat avec la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), elle permet un **zoom sur ces professions.**

Depuis quelques années, les métiers d'éducateurs sportifs et d'animateurs socioculturels bénéficient d'une meilleure visibilité au sein de la population[1]. La proximité de leurs interventions et la dimension éducative de leurs missions expliquent en partie ce phénomène. Pour autant, certains stéréotypes ont la vie dure et la réalité de ces professions n'est pas encore totalement appréhendée par le grand public. Bon nombre de nos concitoyens ignorent par exemple qu'elles s'exercent dans de multiples secteurs, permettent d'envisager des carrières longues et plutôt stables et exigent des diplômes professionnels ayant peu à voir avec les très connus BAFA et BAFD[2].

### UN SECTEUR EN BONNE SANTÉ

Avec 7 200 actifs en emploi en Lorraine, la population des animateurs et éducateurs sportifs reste modeste, ne représentant que 1 % de l'emploi en Lorraine. Pour autant, depuis 1999, elle a augmenté de plus d'un tiers, phénomène à souligner au regard de la moindre augmentation de l'ensemble des actifs lorrains en emploi sur la même période (+7 %).

> « 7 200 actifs en emploi en Lorraine »

Cette évolution positive reflète la dynamique de développement de ces métiers et peut vraisemblablement s'expliquer par l'augmentation de la demande individuelle de loisirs et de bien-être, mais également la satisfaction des besoins de la population, en matière d'aménagement du temps de l'enfant ou de prise en charge des personnes les plus vulnérables (personnes âgées, publics en difficultés…). Aujourd'hui, ces métiers s'exercent dans des contextes variés : associations socioculturelles, crèches et haltes-garderies, associations sportives, établissements d'enseignement des disciplines sportives et gérance d'installations sportives, secteur « sanitaire et social », collectivités locales… Par ailleurs, de nouvelles exigences en termes de conditions de pratiques et de normes d'encadrement ont pu également favoriser l'essor de ces professions, notamment pour renforcer la sécurité des personnes.

Ces enjeux de développement ne pouvant pas reposer sur le seul bénévolat et le salariat occasionnel ou saisonnier, l'accroissement du volume d'emploi s'est accompagné d'une expansion de

l'emploi durable (en CDI ou comme fonctionnaire), particulièrement marquée pour les professionnels de l'animation (47 % étaient concernés en 1999 contre 59 % en 2011), tout en restant très en deçà de ce que l'on observe pour l'ensemble des actifs en emploi (86 %). La précarité de leurs conditions d'emploi tend ainsi à se réduire, signe d'un mouvement de consolidation en cours.

Pour les éducateurs sportifs, le nombre d'emploi à durée indéterminée est en légère baisse mais reste honorable (64 %). Ce repli est en partie lié au développement de l'entreprenariat individuel dans certaines disciplines sportives (métiers de la forme, montagne, sport automobile…).

## UNE PARITÉ À CONSTRUIRE

Ces professions sont différenciées selon le sexe : les femmes prédominent dans les métiers de l'animation (7 sur 10) alors que les hommes sont majoritaires dans les métiers du sport (6 sur 10), et ce quel que soit le secteur employeur.

Les conditions d'emploi et les stéréotypes liés au genre expliquent cette partition dans les professions. Dans le champ de l'animation, les emplois proposés sont plutôt à temps partiel, de courte durée, exercés dans un cadre salarié, avec peu d'exigence de diplôme et les activités mobilisent des qualités relationnelles et d'attention (ou de soin). Dans le champ du sport, les emplois sont plus souvent à temps complet, les travailleurs indépendants sont relativement nombreux, un diplôme est requis dès lors que la personne est rémunérée et les activités sportives mobilisent des compétences en matière de performance et de technicité.

## DES PROFESSIONNELS JEUNES ET DES TRAJECTOIRES LONGUES

L'analyse démographique des professionnels du sport et de l'animation fait ressortir la jeunesse des actifs. Ainsi 1/3 d'entre eux ont moins de 30 ans contre 19 % de l'ensemble des lorrains exerçant un emploi. Cette situation s'explique notamment par la nature

© Andres Rodriguez

et les caractéristiques des activités encadrées, qui exigent dynamisme et bonnes capacités physiques. De plus, elles s'exercent dans des cadres horaires atypiques et/ou fragmentés plus facilement acceptables pour un public jeune, débutant dans la vie active et généralement encore peu soumis aux contraintes familiales.

Pour autant, ces professions n'échappent pas au phénomène de vieillissement de la population active. Dans l'animation, en 1999, on comptait 3,7 jeunes de moins de 30 ans pour 1 ainé de 50 ans et plus contre un ratio de 1,9 pour 1 aujourd'hui. Dans le sport, sur la même période, ce rapport est passé de 3,4 pour 1 à 2,2 pour 1[3].

Cette évolution invite à démontrer que ces métiers offrent la possibilité d'envisager une carrière longue et ne sont plus « réservés » aux jeunes.

Ce constat s'accompagne nécessairement d'une interrogation sur la capacité des employeurs à organiser les carrières professionnelles et à maintenir la qualité des emplois à mesure qu'elles se déroulent, afin de limiter l'usure professionnelle et les accidents du travail, d'ailleurs repérés par certaines statistiques de l'Assurance Maladie relatives aux activités sportives.

## LA QUALIFICATION, UN ENJEU MAJEUR

Dans le sport, un diplôme est exigé pour exercer le métier d'éducateur contre rémunération. Dans l'animation, la situation est plus contrastée : selon les contextes, les exigences en termes de qualification varient et, malgré l'existence d'une filière de diplômes d'État « jeunesse et sports », certains postes sont encore occupés par des personnes non qualifiées ou titulaires de BAFA et BAFD, diplômes bien connus de l'animation volontaire et obtenus à l'issue de dispositifs de formation courts et moins onéreux que ceux menant aux diplômes professionnels.

Pour autant, les diplômes professionnels garantissent non seulement une élévation du niveau des compétences nécessaires au regard de la plus grande complexité du métier, mais ils constituent également de véritables leviers pour l'insertion professionnelle.
Selon la dernière enquête d'insertion réalisée par la DRJSCS de Lorraine, plus de 80 % des diplômés BPJEPS[4] (diplôme de niveau IV délivré par le ministère de la jeunesse et des sports) occupent un emploi au sortir de leur formation ou dans les mois qui suivent, très majoritairement en relation directe ou étroite avec leur formation.

*Par Florence Jeandel | DRJSCS Lorraine*

À LIRE

@ **Le rapport d'étude LorPM « État des lieux des professionnels du sport et de l'animation en Lorraine » est disponible sur www.lorpm.eu, rubrique « Nos publications ».**

# POUR ALLER PLUS LOIN

## 2014, la VAE « décolle » dans les domaines du sport et de l'animation en Lorraine

**La Validation des acquis de l'expérience (VAE), permet à toutes personnes engagées dans la vie active de faire valider son expérience pour obtenir un diplôme ou titre, sans nécessairement avoir suivi une formation. Focus sur 2 secteurs.**

### LE CHAMP SPORTIF

La DRJSCS Lorraine note une légère augmentation des demandes de VAE sur les certifications du domaine sportif pour l'année 2014, soit 42 dossiers déposés contre 34 en 2013. Cette augmentation se situe surtout sur les diplômes d'État traduisant un souhait d'élévation de qualification. De plus, certaines ligues, comités et conseillers techniques sportifs font la promotion de la VAE lors de leurs assemblées générales. Ainsi, on constate une croissance significative de la demande de VAE pour des sports comme le karaté ou les activités pugilistiques.

Les spécialités traditionnelles comme « activités pour tous », « activités gymniques de la forme et de la force », « activités aquatiques de la natation » et « activités équestres » apportent des effectifs VAE toujours conséquents, car elles correspondent à des postes exigeant du personnel qualifié (cf. réglementation). Aussi, le candidat type à une VAE du champ sportif est plutôt un homme de 35 à 45 ans, habitant une zone urbaine de la Moselle ou de la Meurthe-et-Moselle, souhaitant certifier une activité plutôt associative.

### LE SECTEUR DE L'ANIMATION

Les demandes de VAE ont presque doublé depuis 2013 (39 dossiers déposés contre 64 en 2014), et plus particulièrement pour le BPJEPS « loisirs tous publics » et le DEJEPS[5] spécialité « animation socio-éducative ou culturelle mention développement de projets territoriaux et réseaux ». Ces certifications sont souvent visées par les salariés des collectivités territoriales. Celles-ci recherchent du personnel qualifié pour encadrer les enfants depuis la réforme des rythmes scolaires et son impact sur les temps périscolaires. Aussi, elles semblent faire le choix de professionnaliser leur personnel, plutôt que d'embaucher de nouveaux agents.

Contrairement au diplôme du champ sportif, les candidats à la VAE des diplômes d'animateurs socio-éducatifs ou culturels cherchent à faire valider leurs compétences acquises au cours de leurs activités professionnelles et dans le cadre de leur projet professionnel. Ce sont majoritairement des femmes et un tiers des candidats a plus de 44 ans.

© Xavier Schwebel

[1] Méthodologie de l'enquête : Initiée par la DRJSCS et le Conseil Régional de Lorraine, l'étude confiée au GIP LorPM mobilise les principales sources statistiques existantes permettant de mieux cerner les problématiques inhérentes aux professions du sport et de l'animation. La démarche a été suivie et validée à chaque étape par un groupe de travail composé de représentants du mouvement olympique, des fédérations d'éducation populaire, des branches professionnelles et des OPCA.

[2] BAFA : Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur ; BAFD : Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur.

[3] La mise en place du dispositif nouveaux services-emplois jeunes entre 1997 et 2002 a contribué à cette forte représentation de la jeunesse en 1999.

[4] Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

[5] Diplôme d'état de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport.

**PLUS D'INFOS**

**Pour connaître les diplômes professionnels relevant du Sport et de l'Animation de la DRJSCS accessibles par VAE : www.lorraine.drjscs.gouv.fr (rubrique : emploi/formation)**

*Par Aline Wagner*

© Image&son - S. Villain

# GRÂCE AU CPF, la VAE acquiert une nouvelle dimension !

**La validation des acquis de l'expérience (VAE) peine à atteindre les objectifs attendus depuis sa création en 2002. L'arrivée du Compte personnel de formation (CPF) pourrait changer la donne.**

Selon la nouvelle loi sur la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 en vigueur depuis le 1er janvier 2015, le CPF est ouvert à tout actif de 16 ans jusqu'à la retraite.

Remplaçant le Droit individuel à la formation (DIF)[1], il s'adresse aux salariés du secteur privé, demandeurs d'emploi, et jeunes sortis sans qualification du système scolaire. Il les suivra tout au long de leur vie active et leur permettra d'évoluer professionnellement.

Le CPF, crédit de 150 h, est utilisé obligatoirement pour des formations inscrites sur des listes définies par les partenaires sociaux au niveau national, ou régional, et dans le cas de l'accompagnement VAE.

Systématiquement éligible au CPF, l'accompagnement VAE est réalisable sur le temps de travail sans que l'employeur puisse le refuser, mais uniquement reporter les dates de réalisation. Dans tous les cas, il faut que les certifications visées par VAE soient inscrites au Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP).

En général, la durée de l'accompagnement varie de 10 à 24 h selon les propositions des certificateurs ou organismes accompagnateurs. Il comprend un module de base composé d'une aide à la description des activités de l'expérience, à la formalisation du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury, et selon les cas une mise en situation professionnelle.

L'accompagnement peut alterner phases collectives et individuelles ; il propose des entretiens avec un accompagnateur spécialiste du domaine de la certification, ou de l'entretien de description d'activités.

Et depuis la loi du 5 mars, il débute dès que le dossier de validation a été déclaré recevable (le candidat a choisi la certification qui correspond bien à son expérience), et se poursuit en cas de validation partielle, jusqu'à l'obtention de la totalité de la certification.

Dans le cas de VAE partielle, le candidat peut aussi mobiliser son CPF, et suivre des formations modulaires afin d'obtenir l'intégralité de la certification. La VAE devient ainsi un dispositif incontournable de la sécurisation des parcours professionnels, et un outil RH prépondérant.

Suite au CPF et à l'obligation des employeurs de former les salariés dans le cadre des entretiens professionnels mis en place tous les deux ans, la VAE apparait comme un outil gagnant-gagnant pour le salarié et l'employeur.

De plus, la VAE dispose d'un intérêt économique indéniable, car elle représente un coût plus faible qu'une formation continue, et elle s'inscrit sur des durées moindres en fonction des niveaux des certifications visées et de l'implication personnelle de l'individu.

*Par Aline Wagner*

[1] Le DIF a été mis en place en 2004.

# CHÔMAGE : reprendre un emploi et recharger ses droits

© nyul

**En touchant une indemnisation chômage, a-t-on vraiment intérêt à reprendre une activité ?**

L'actuelle convention d'assurance chômage répond par l'affirmative en mettant en place le mécanisme des droits rechargeables destiné à encourager la reprise d'un emploi. Ainsi, lorsqu'un salarié perd son emploi, il retrouve ses anciens droits à indemnisation, s'il lui en restait, qu'il doit épuiser avant d'obtenir ses nouveaux droits.

Prenons un exemple : Depuis le 1er décembre 2014, Hervé est au chômage et ses droits à l'assurance chômage sont prévus jusqu'au 1er mars 2016. Il vient de signer un CDD de 2 mois à temps plein du 1er mars au 30 avril 2015 avec un salaire équivalant à son salaire antérieur, alors qu'il lui reste encore un an d'indemnisation. Pendant cette période de travail, ses droits à indemnisation vont être suspendus et reportés.

Au terme du contrat, Pôle emploi reprendra l'indemnisation d'Hervé sur la base du montant de l'allocation perçue avant son CDD, jusqu'à épuisement des douze mois d'indemnisation auxquels il avait droit, soit jusqu'au 31 mai 2016.

De plus, son compte va également être rechargé à la fin de ses droits puisqu'il a travaillé au moins 150 heures, condition minimale posée pour le rechargement des droits : après le 31 mai 2016, son indemnisation va désormais pouvoir se poursuivre pendant encore deux mois et sera calculée en fonction du salaire perçu pendant son CDD de 2015. L'indemnisation d'Hervé se terminera effectivement le 31 juillet 2016.

Ce dispositif permet donc aux demandeurs d'emploi indemnisés d'allonger leur durée d'indemnisation tout en gardant des liens avec le milieu du travail.

Cependant, des difficultés sont apparues suite à l'application du principe de la reprise systématique des droits non épuisés.

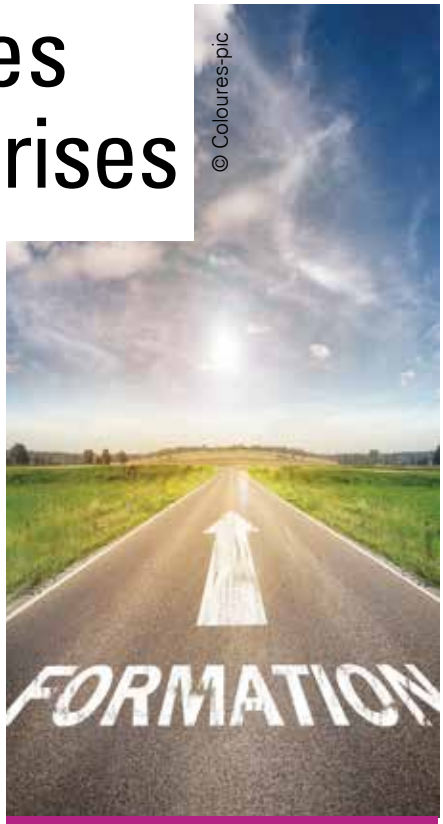
Certains allocataires, dans des situations particulières (succession d'un emploi à temps plein après un long contrat à temps partiel, évolution professionnelle avec une progression salariale importante), ont vu une diminution brutale de leurs ressources.

C'est le cas de Sabine dont le montant d'allocation s'établit aujourd'hui en référence à des droits non épuisés résultant d'un ancien CDD à mi-temps effectué durant ses études en 2012, et non en fonction de son dernier contrat de travail, rompu en janvier 2015, qui était à temps plein avec une rémunération de cadre.

La différence de montant est flagrante et la pénalise financièrement de façon très importante. Ce dysfonctionnement a été repéré : syndicats et patronat prévoient de se réunir en mars afin de corriger les effets indésirables des droits rechargeables.

*Par Murielle Jeanto*

# FORMATION : de nouvelles obligations pour les entreprises



© Coloures-pic

**Instauration d'une contribution unique et création d'un entretien professionnel bisannuel : la loi du 5 mars 2014 modifie les obligations des entreprises, afin que celles-ci s'impliquent davantage dans la formation de leurs salariés.**

« D'une obligation de payer à une obligation de former » : pour les entreprises, la réforme de la formation initie une toute nouvelle logique. Elle supprime en effet quasiment le « 0,9 % », ce minimum que les entreprises d'au moins 10 salariés devaient consacrer au plan de formation. Elle simplifie également leurs obligations, avec la création d'une « contribution unique » à verser à un seul Organisme paritaire collecteur agréé (Opca) à partir de 2016.

De plus, le taux global de contribution à la formation est abaissé à 1% de la Masse salariale brute (MSB) pour les entreprises à partir de 10 salariés (le seuil de 20 salariés disparait). Pour celles de taille inférieure, il demeure inchangé (0,55 %). À noter cependant : des accords de branches peuvent prévoir le versement d'une contribution conventionnelle allant au-delà de ce minimum légal.

Si les entreprises de plus de 10 salariés dépensaient, en moyenne, déjà plus que leur obligation légale (2,7 % de la MSB en 2012 ), la loi fait le pari que les employeurs investiront davantage dans la formation pour en faire un axe stratégique de développement.

D'autant que l'obligation de former les salariés afin de les adapter et de maintenir leurs compétences est par ailleurs renforcée, avec la création d'un entretien professionnel, obligatoire pour toutes les entreprises. Organisé tous les deux ans (soit avant mars 2016 pour les premiers entretiens), il doit être un moment de dialogue permettant au salarié d'aborder ses perspectives d'évolution professionnelle avec son employeur.

Tous les 6 ans, cet entretien devra aussi être l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours du salarié et des mesures dont il a bénéficié : formation, certification, progression salariale ou professionnelle. En cas de non-respect de ces nouvelles règles, les entreprises de 50 salariés et plus encouront une sanction financière.

*Par Raphaëlle Pienne*

## L'OPCA, un interlocuteur privilégié

**Pour les entreprises, 2015 constitue une année de transition pour la mise en œuvre de leurs nouvelles obligations. Durant cette période, elles peuvent s'appuyer sur leur OPCA, interlocuteur privilégié, pour trouver informations, conseils et accompagnement.**

## Évolution du taux minimum légal de contribution à la formation des entreprises

| Catégories d'entreprises / Taux | Moins de 10 salariés | De 10 à 19 salariés | De 20 salariés et plus |
|---|---|---|---|
| Ancien taux de contribution | 0,55% | 1,05% | 1,6% |
| Nouveau taux de contribution | **0,55%** | **1%** | **1%** |

© William Perugini - Fotolia

# UN DÉFI RELEVÉ...
## la Garantie Jeunes

**Depuis octobre 2013, les Vosges et dix autres territoires en France sont pilotes pour expérimenter la Garantie Jeunes (GJ) mise en œuvre par les Mission locales (ML), interlocutrices privilégiées des jeunes en insertion. Mise en pratique à la ML de Remiremont.**

*« La DGEFP[1] a organisé à Épinal une formation des conseillers GJ des Vosges en novembre 2013, à laquelle mon collègue et moi avons participé. Des outils nous ont été présentés puis nous avons créé notre propre contenu. Le dispositif a été mis en place de façon singulière dans chaque ML vosgienne. »*, explique Séverine Masson, conseillère GJ à propos du démarrage du dispositif.

Ainsi le premier groupe a débuté le 25 novembre 2013. Les personnes sont des NEETs : ni en emploi ni en études ni en formation âgées de 18 à 25 ans et en précarité sociale, financière et familiale.

Au départ, les jeunes en logement autonome ou en foyer, et en précarité financière ont été privilégiés. Leur niveau de formation n'est pas pris en compte. L'experience des conseillers permet aujourd'hui de mieux repérer ceux qui ont besoin de la GJ. Les

autres mesures viennent en amont pour tester le jeune sur sa motivation et sa capacité à suivre le dispositif.

Concrètement, une nouvelle organisation a été mise en place au sein de la ML : *« L'accompagnement, qui dure un an, est intensif. Il débute par 6 semaines d'atelier collectifs. Les jeunes définissent leurs règles de vie par le biais d'une charte de vie qu'ils s'engagent à respecter. Le collectif est un atout qui mobilise les jeunes, ils avancent beaucoup plus rapidement grâce à la dynamique du groupe. Différentes activités sont proposées, parfois avec des intervenants extérieurs et l'appui d'un(e) parrain (marraine). Le contenu est adapté en fonction des besoins des jeunes car ils sont au centre de leur accompagnement. Un stage de 1 à 2 semaines est obligatoire pour chacun. Ils le recherchent par eux-mêmes, et nous veillons à ce qu'il soit suffisamment porteur pour le jeune. »*, précise Séverine.

Garantie Jeunes

[1] Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

## Le cadre du dispositif

**La Garantie Jeunes constitue la réponse française à la Garantie pour la jeunesse européenne.**
**Ce dispositif expérimental a été déployé à partir d'octobre 2013 par le décret n° 2013-880 ; il est planifié jusque fin 2015, par vagues successives.**

**À terme, toutes les régions auront au moins un territoire dans la démarche qui vise 50 000 jeunes, avant de généraliser la mesure à l'ensemble de la France.**
**L'ambition est d'amener les jeunes en situation de grande précarité vers l'autonomie. Le dispositif repose sur un engagement réciproque contractualisé entre la ML et le jeune pour une durée d'un an qui peut être prolongé dans certains cas de 6 mois.**

**La GJ s'appuie sur un partenariat structuré territorialement autour des ML pour repérer les jeunes (DDCS*, PJJ**, Conseils Généraux, centres d'hébergement, associations de lutte contre l'exclusion). Une commission d'attribution statue sur les admissions et les parcours.**

* Direction départementale de la cohésion sociale
** Protection judicaire de la jeunesse

Ainsi, David, 23 ans, entré en GJ en avril 2014, fait un retour de cette première phase :
*« La Mission locale nous a proposé différentes activités pour mettre à plat notre situation vis-à-vis de l'administration mais aussi apprendre à gérer notre budget, veiller à notre santé… Tout pour nous permettre de régler chaque problème et devenir autonomes. Ensuite, nous avons fait un stage dans un métier complètement différent de ce que nous avions préparé avec notre formation scolaire. »*

Cette mesure constitue un « beau défi » pour les jeunes et les accompagnants, Séverine est convaincue de sa pertinence : *« Le deuxième atout du dispositif est l'allocation. C'est vraiment un accélérateur d'accompagnement formidable d'autant que le calcul est très incitateur car un cumul des revenus est possible jusqu'à 80 % du SMIC mensuel brut. Toutefois, 10 jeunes ont quitté le dispositif rapidement pour non-respect des engagements pris. »*

David peut maintenant se projeter : *« Depuis août 2014, j'ai mon propre logement et j'ai pu préparer mon permis car ce qui me plairait d'envisager plus tard c'est d'être chauffeur-livreur. Quand je l'aurai, je revendrai mon scoot' et je pourrai m'acheter une voiture. Si j'avais eu le permis plus tôt, j'aurais pu trouver un emploi beaucoup plus facilement. »*

Élodie, 21 ans, titulaire d'un BEP Hôtellerie restauration et entrée dans la GJ en janvier fait part également de ses projets : *« Mon but est de chercher du travail dans le domaine de l'agriculture au sens large, du maraîchage à l'élevage, en voyageant et en découvrant ces métiers. Maintenant que la partie collective est achevée, je vais pouvoir chercher à fond et bouger car je peux mettre de l'essence dans mon camion. »*

En effet, après le collectif, l'accompagnement bascule en individuel au rythme des rencontres régulières du jeune avec son conseiller GJ. Les emplois du temps sont mis en place, les objectifs planifiés et les démarches suivies ensemble.

Au terme de la première année d'expérimentation, les objectifs envisagés pour les Vosges ont été dépassés avec 541 entrées, soit 6,5 % des entrées nationales. Les parcours des 129 jeunes GJ des Vosges qui ont fini leur année sont très riches : 183 situations d'emploi et 8 d'alternance, des entrées en formation, certaines en « Compétences clés », d'autres qualifiantes souvent à l'AFPA, mais aussi de nombreux stages en entreprise ou de bénévolat (238), des services civiques et même de l'auto-entrepreneuriat. Ce bilan est en comparaison plus positif que celui de l'ensemble des territoires pilotes. Pour rendre la mesure plus efficace encore, les acteurs locaux vont développer les partenariats avec le secteur intérimaire (déclinaison de l'accord de coopération État-Prism'emploi-UNML), les branches professionnelles du textile et de l'industrie, la Fondation Agir contre l'Exclusion…) et poursuivre la professionnalisation des conseillers.

À partir d'avril 2015, l'expérimentation en Lorraine sera étendue à la Meurthe-et-Moselle, la directrice de la ML des Pays de Briey, Christine Mailfert, se prépare à cette nouvelle responsabilité : *« Il nous faudra articuler la GJ avec les autres dispositifs. Les ressources des jeunes sont le critère essentiel mais la volonté de s'engager dans un parcours intensif est indispensable. Si le jeune n'est pas prêt, il sera orienté vers un dispositif plus adéquat. Pour une individualisation maximale de l'accompagnement nous ouvrons les partenariats à tous les acteurs potentiels pour être plus réactifs. C'est la multiplication d'expériences d'entreprises et de vie qui va permettre au jeune de s'adapter, d'évoluer vers l'autonomie. L'image de la GJ qui me vient est celle d'un mur d'escalade pour atteindre un objectif qui paraît difficile : du moment qu'on a des prises, on va y arriver quand même. »*

*Par Fabienne Jimenez et Hafida Hadra | Raymond David, Direccte Lorraine | Véronique Genet , Amilor*

**PLUS D'INFOS**

- **Retrouvez l'intégralité des témoignages de Séverine Masson, David, Elodie, Christine Mailfert sur : www.lorpm.eu, Nos publications**
- **www.Peps-missionslocales.info : le témoignage de la Mission locale de Saint-Dié, échanges et valorisation des pratiques des Missions Locales…**
- **www.emploi.gouv.fr/dispositif/garantie-jeunes**

PHOTO Légende

Organismes présents : AFD | Alaji | Cagip | GRETA Lorraine Est, Ouest, Centre et Nord | LorPM

# LORFOLIO : un atout pour les formations Compétences Clés

**Dans le cadre d'une action de formation proposée et animée par le GIP Lorraine Parcours Métiers, 9 formateurs intervenant sur le champ de l'illettrisme et les formations Compétences Clés ont découvert et utilisé Lorfolio en lien avec leurs pratiques professionnelles. Témoignages.**

Lorfolio, portefeuille numérique, est un outil de valorisation des compétences pour les repérer, les détailler, les organiser et les perfectionner. Il collecte toutes les formes de preuves pour démontrer ce que l'utilisateur est capable de faire en situation professionnelle.

Quant aux formations Compétences Clés, elles permettent aux personnes vulnérables sur le marché de l'emploi d'acquérir les connaissances, les capacités et les attitudes nécessaires pour poursuivre une démarche de formation et sécuriser l'accès ou le maintien dans l'emploi.

Ainsi, l'intérêt d'utiliser Lorfolio dans la démarche d'apprentissage mise en œuvre sur les formations compétences clés, permettrait à la fois aux bénéficiaires de valoriser et de formaliser leurs compétences.

Pour preuve, à partir d'une mise en situation concrète, les formateurs ont utilisé les 5 services qui composent Lorfolio : Parcours | Compétences | Projet | Emploi | Ressources.

À la fin des 2 journées d'appropriation de l'outil, ils nous font partager leur expérience.
*« Parler de soi, évoquer son parcours ou même en garder la trace constitue une gageure certaine pour chacun d'entre nous »* déclare Nelly. Pour l'accompagnant, il s'agit surtout de donner les moyens aux personnes de s'exprimer sur leur parcours. *« Il faut laisser la personne parler librement de ce qu'elle a fait, de ce qu'elle sait faire… »* propose Nicole.
*« Prendre conscience de ses compétences, amène à faire un travail de réflexion sur soi et à mettre en évidence des capacités parfois ignorées jusqu'alors »* confirme Nelly.

De plus, *« Lorfolio facilite la construction du projet professionnel parce qu'il permet de comparer les attentes et réalités du ou des métiers ciblés par les personnes. C'est une réelle plus value »* ajoute un formateur. En effet, toute l'information relative à un métier (définition, formation, perspectives d'emploi) est centralisée en un même lieu. Par ailleurs, la configuration du site invite le navigateur à multiplier les CV selon les objectifs poursuivis : construire son projet, optimiser son évolution professionnelle, rechercher un emploi…

Enfin, *« Pour ne pas perdre les éléments de son parcours, le service Ressources capitalise tous les documents[1] »* déclare Aziz. Cette mémoire du parcours s'inscrit dans une démarche valorisante qui permet d'attester des compétences que l'on acquiert tout au long de sa vie.

Ainsi, Lorfolio est un atout pour un public en situation d'illettrisme. *« Certes, certaines adaptations sont à prévoir, comme avoir plus de repères couleurs, insérer des icônes ou encore avoir accès à une partie des consignes écrites de manière audio »* témoignent les participants.

Lorfolio

**PLUS D'INFOS**

**www.lorfolio.fr**

*Par Hafida Hadra et Alice Wypyszynski*

[1] Certificats, habilitations professionnelles, photos, recommandations d'un tiers qui reposent sur des faits en lien avec l'expérience personnelle et professionnelle.

# 43es OLYMPIADES DES MÉTIERS

PHOTO Légende

Les médaillés ont été reçus au Conseil Régional de Lorraine et félicités pour leurs résultats (de gauche à droite : Vivien, Emma, Olivier, Anthony et Fabien). © Pascal Bodez

**Deux Lorrains, médaillés d'or, s'envoleront pour Sao Paulo (Brésil) du 10 au 16 août prochains pour défendre les couleurs de la France aux épreuves internationales de la WorldSkills Compétitions !**

Ce concours de savoir-faire professionnels, organisé tous les deux ans constitue la seule compétition des métiers mondialement reconnue.

## Palmarès 2015 pour la Lorraine

- **Médaillés OR, Emma Lagier : Art Floral et Vivien Husson : DAO/Dessin Industriel.**
- **Médaillés ARGENT, Olivier Daanen et Fabien Daanen : Mécatronique ; Romain Groult : Maçonnerie.**
- **Médaillés BRONZE, Alexandre Schoettel : Coiffure et Anthony Chatelain : Menuiserie.**

**2 nominations espoirs* :**
**Clément Wagner, Ébénisterie.**
**Anthony Chatelain, Menuiserie.**

** candidats en âge de se représenter aux 44es olympiades – Région Aquitaine et qui intégreront l'équipe de France en tant que « partenaires d'entrainement ».*

Plus de 50 métiers sont représentés allant du Végétal aux Nouvelles Technologies, en passant par l'Industrie, l'Automobile, l'Alimentation, les Services, la Maintenance ou encore les métiers du Bâtiment & Travaux Publics. Cette manifestation concourt à la promotion de l'apprentissage et de l'alternance. Une occasion unique pour des jeunes de moins de 23 ans (apprentis, lycéens, étudiants, compagnons du devoir ou encore jeunes salariés) de mesurer leurs compétences à l'international et de donner une image juste, vivante et dynamique des métiers d'aujourd'hui. Avant de désigner le meilleur représentant international de chaque corps de métier, deux étapes de sélection sont indispensables.

En France, la manifestation, portée par l'association *Worldskills France* et les Conseils Régionaux, se compose de sélections régionales et nationales. Organisées dans toutes les régions par les Conseils Régionaux et en partenariat avec les organismes professionnels, consulaires, établissements d'enseignement et de formation professionnelle, les sélections régionales désignent le meilleur candidat de chaque région pour chaque métier.

En Lorraine, les dernières sélections qui se sont déroulées entre mars et mai 2014 ont réuni près de 230 candidats dans 33 métiers en compétition.

Ainsi, ce sont 36 lauréats qui ont été sélectionnés pour intégrer l'équipe lorraine des métiers qui s'est rendue aux sélections nationales à Strasbourg en janvier dernier. Sept d'entre eux se sont brillamment distingués en se classant parmi les meilleurs dont Emma et Vivien qui défendront les couleurs de la France lors de l'épreuve mondiale au Brésil (voir encadré).

Au-delà de la passion du métier et du challenge de la compétition, c'est aussi une aventure humaine inoubliable qui atteste d'une jeunesse qualifiée, motivée mais surtout convaincue du choix de son parcours de formation et de son insertion dans la vie active.

*Par Caroline Noiré | Région Lorraine*

PHOTO Légende

Yoann, apprenti en licence pro, utilise un banc de magnétoscopie.

# LE CONTRÔLE NON DESTRUCTIF, Vous connaissez ?

**L'expression semble barbare. En faisant un parallèle avec la médecine, on cerne davantage le sujet. En effet, un professionnel du contrôle non destructif vérifie la bonne santé des produits fabriqués. Focus sur une activité industrielle méconnue.**

*« Le Contrôle non destructif dit CND, c'est voir ce qu'il n'est pas possible de voir »* résume Jessy, apprenti en licence professionnelle dans le domaine. Pour faire simple, le CND a pour objectif de déterminer la conformité de pièces, de structures ou de matériaux, sans les dégrader et à différents stades de leur cycle de vie.

Aussi, il fait appel à des méthodes spécifiques aux matériaux analysés, à leur environnement et aux anomalies recherchées. Certaines méthodes permettent d'analyser en surface, d'autres en profondeur. On distingue notamment : le visuel (la plus ancienne méthode), le ressuage, les courants de Foucault, les ultrasons (cf. échographie), la radiographie ou encore la tomographie (cf. scanner)[1]... Le CND s'inscrit donc dans une démarche de garantie de la qualité des produits.

## DES DÉBOUCHÉS ASSURÉS

En faisant un parallèle avec le secteur de l'imagerie médicale, il existe trois principaux types de métiers en CND correspondant chacun à un niveau de certification mis en place par la COFREND (voir encadré).

Ainsi, le technicien, de niveau 1, réalise des contrôles et répond aux directives qui lui sont transmises. C'est l'équivalent du manipulateur radio. Puis, le responsable de niveau 2, effectue et surveille les essais, interprète les résultats, rédige les instructions écrites et les rapports d'essais. C'est l'équivalent du médecin interne radiologue. Quant au niveau 3, c'est l'expert de la profession qui met au point les nouveaux protocoles. Il assume la responsabilité d'un laboratoire d'essais, établit, choisit et adapte techniques et procédures d'essais. C'est le chef de clinique en médecine, capable d'encadrer des internes et d'effectuer une activité de recherche. L'approbation et la signature de ces trois investigateurs lors du contrôle d'une pièce sont gage de valeur et de qualité.

Ces professionnels du CND exercent dans l'ensemble des secteurs industriels : l'aéronautique, le nucléaire où les contrôles sont systématiques mais également dans l'automobile, la chaudronnerie, la fonderie.

En termes de débouchés, tous les indicateurs sont au vert. *« Le marché du CND a connu sur les cinq dernières années un fort développement avec une croissance de 16 % entre 2007 et 2012. Tout indique que ce développement devrait se poursuivre »*[2].

En effet, le nucléaire et l'aéronautique, activités marquées par des enjeux de sécurité élevés, nécessitent une intervention accrue du CND (ex. : assurer la pérennité d'infrastructures vieillissantes d'EDF).

Par ailleurs, les besoins de recrutement des entreprises se situent pour la grande majorité au niveau 2 du référentiel de la COFREND.

### Qu'est-ce-que la COFREND ?

**Créée en 1967, la Confédération Française pour les Essais Non Destructifs est l'organisme de référence dans le domaine des Contrôles Non Destructifs en France. Parmi ses différentes missions, elle délivre la certification pour les personnels effectuant des CND. La COFREND recense environ 15 000 certifications en France.**

**La COFREND a également pour mission la présence et la position de la France sur le plan international des Essais Non Destructifs.**

**PHOTO Légende**

**Marc, apprenti en licence pro, s'exerce au contrôle via une cabine de tomographie**

# « La licence pro en alternance : sésame pour l'emploi »

Depuis 2010, une licence professionnelle, mention Gestion de la Production Industrielle, Spécialité Procédés Industriels en Contrôle Non Destructif, portée par l'Université de Lorraine, est dispensée à l'IUT de Thionville/Yutz[3] en partenariat avec l'Institut de Soudure. Cette licence, par voie classique, propose un parcours « chantier » avec des enseignements autour des contrôles et vérifications d'ouvrages en entreprise.

À la rentrée 2014, 13 jeunes venus d'horizons divers mais tous dotés d'une formation industrielle (bac+2 ou 3) ont débuté à Nancy cette licence pro par apprentissage au CFA Henri Loritz dans un autre parcours parallèle et complémentaire dédié aux « process » sur les sites de production. Grâce au soutien financier de la Région Lorraine, la partie théorique de cette formation est assurée par l'École européenne d'ingénieurs en génie des matériaux (EEIGM) et la partie pratique par le CFA du lycée Loritz. L'objectif étant de former des apprentis au niveau 2 de certification professionnelle de la COFREND.

Cette licence repose notamment sur les partenariats avec des industriels développés de longue date par ces deux établissements. Ainsi, des professionnels de l'industrie participent à hauteur de 25 % de la licence en tant que formateur tant dans le domaine technique que de l'encadrement.

L'intérêt de cette organisation est d'apporter aux jeunes à la fois un savoir-faire et un savoir-être pour une meilleure employabilité.

Autre atout, *« le recrutement des jeunes s'est fait de concert et dans un climat de confiance avec les entreprises. L'idée était de leur proposer des profils de jeunes répondant parfaitement à leurs besoins de professionnalisation »* précise Michel Perri, directeur délégué aux enseignements technologiques professionnels du Lycée Loritz. Résultat à ce jour, 9 apprentis ont déjà une promesse d'embauche à l'issue de la formation[4].

Dernière étape à la rentrée 2015, la licence pro de l'IUT Thionville/Yutz sera également proposée par la voie de l'apprentissage.

---

[1] Pour mieux connaître ces méthodes : www.cofrend.com.

[2] Enquête Katalyse Mars 2014 : La filière « Contrôle non destructif » : synthèse de l'étude des besoins de professionnalisation.

[3] Partenaire du Campus des Métiers et des Qualifications Professionnelles « Energies, Maintenance » porté par le lycée des métiers La Briquerie de Thionville.

[4] SAFRAN AERO COMPOSITE à Commercy (55), Fives Nordon à Nancy (54), Fonderie de Niederbronn (67), Fonderies et Ateliers Salin à Dammarie-sur-Saulx (55), Lisi-Aerospace à Chaumont (52), MANOIR AEROSPACE à Bar sur Aube (10), FONDERIE DE LUXEUIL (70), LA COMMANDE NUMERIQUE à Saint Geosme (52), FERRY CAPITAIN à Saint Dizier (52).

*Par Christine Etienne et Juliette Balland*

## Des outils performants

**En 2014, la Région Lorraine a investi 556 000 € pour mettre en place un plateau technique de contrôle non destructif au sein du Lycée Loritz de Nancy. Ce plateau met à disposition les derniers outils de pointe dans le domaine du CND : chaîne de ressuage, banc de magnétoscopie, postes courant de Foucault, équipements ultra sons multiéléments et tofd, cabines de radiographie et de tomographie.**

**Il couvre ainsi la grande majorité des besoins des entreprises.**

**Dans une logique de mutualisation des moyens et des équipements, le plateau est également utilisé :**

- **par les entreprises qui souhaitent faire des essais complémentaires et faire un choix sur leurs équipements futurs ;**
- **pour la Mention Complémentaire Agent en CND en un an par apprentissage, unique en Lorraine, permettant d'acquérir le niveau de connaissances requis par le niveau 1 de la certification COFREND ;**
- **pour la formation de demandeurs d'emploi dans le cadre d'Actions territoriales d'insertion dans l'emploi (ATIE).**

**À ce jour, 2 actions ont été menées via le Greta Lorraine Centre (Lycée Henri Loritz) permettant à 17 personnes d'obtenir une formation qualifiante répondant aux besoins des entreprises.**

# NORSKE SKOG GOLBEY : Une entreprise sociétalement engagée

**Pour la 5é fois en 2015 (depuis le lancement de l'opération), la papeterie Norske SKog Golbey propose un évènement dans le cadre de la Semaine de l'Industrie 2015.**

Démarrée en 1992, l'usine emploie 400 salariés et produit en moyenne 600 000 tonnes de papier journal par an à partir de papiers récupérés et de déchets de bois issus de l'exploitation durable des forêts.

Centrée sur son cœur de métier, la fabrication de papier journal, et dans une conjoncture difficile, Norske Skog maintient néanmoins fermement son engagement d'ouverture, notamment dans le domaine économique, avec par exemple son engagement au sein de la Green Valley. Pour l'entreprise, l'objectif est de contribuer à la création de richesse et d'emplois sur le territoire et à développer ainsi son attractivité.

Dans la cadre de la Semaine de l'industrie et des JLPO (Journées lorraines portes ouvertes initiées par la CCI Lorraine), Norske Skog Golbey ouvre ses portes au grand public à deux reprises les 30 mars et 2 avril. Deux groupes de 40 personnes pourront ainsi découvrir le premier fabricant de papier journal d'Europe de l'Ouest.

Cet événement n'est pas unique dans la vie de Norske Skog Golbey puisque chaque année l'entreprise ouvre ses portes à 1 400 visiteurs, dont plus de 1 000 sont issus du monde de l'enseignement, du primaire au supérieur. Elle accueille également en permanence environ 25 apprentis, du Bac pro au niveau Ingénieur, et a développé des relations privilégiées avec le CFA papetier de Gérardmer.

Logique pour une entreprise qui a choisi de concentrer son implication sociale sur la formation des jeunes et le soutien à des publics dits « fragilisés » (demandeurs d'emploi, handicapés…), notamment en nouant des partenariats actifs avec des structures territoriales ou associatives œuvrant dans ces domaines.

Pourquoi cet engagement, intégré dans une démarche plus globale de « Responsabilité sociétale » à laquelle l'ensemble des salariés sont associés ? Essentiellement pour « créer des passerelles » et contribuer à mieux faire connaître le monde de l'entreprise, et plus particulièrement de l'industrie papetière, qui souffre d'un déficit d'image auprès du grand public, des jeunes et de leurs familles.

**Venez participer à la Semaine de l'Industrie du 30 mars au 5 avril !**

Jeunes et demandeurs d'emploi, découvrez l'industrie du 21e siècle et ses métiers à travers de nombreuses manifestations gratuites : journées portes ouvertes en entreprises, forums des métiers, ateliers pédagogiques, jeux concours sur l'industrie, conférences, débats…

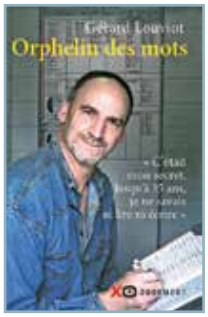
@ 161 évènements sont organisés en Lorraine, inscrivez –vous : www.entreprises.gouv.fr/semaine-industrie

*Par Arielle Philippe | Direccte Lorraine*

# ressources lorPM

## Orphelin des mots

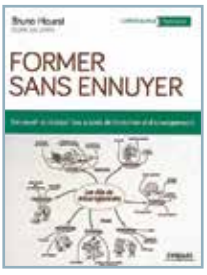
Il a grandi en Bretagne, dans une famille d'accueil. Enfant, Gérard est incapable de retenir une leçon et d'apprendre à lire. Tétanisé par la honte, il connaît, à l'école, l'humiliation du bonnet d'âne. Adulte, sa vie devient un parcours du combattant : prendre un train, signer un formulaire, lire un mode d'emploi, tout lui est impossible. À cet handicap invisible s'ajoute la peur d'être démasqué comme illettré. Seules les chansons de Renaud, son idole, l'aident à tenir bon. À 35 ans, ouvrier, Gérard l'avoue enfin à son patron : « Je ne sais pas lire ». Touché par la souffrance de cet homme, le chef d'entreprise lui offre la possibilité de prendre des cours. Plus qu'une libération, une renaissance. Aujourd'hui, à 46 ans, Gérard continue son apprentissage de la lecture et de l'écriture. Il dévore le dictionnaire, affiche sur ses murs des tableaux de conjugaison, écrit des poèmes pour sa femme et ses enfants. Un bonheur et une passion des mots qu'il nous fait partager avec une joie contagieuse.




**Gérard Louviot**
XO Éditions l'Harmattan | 2014 (237 p)

## Former sans ennuyer

« Savoir ne suffit pas, il faut savoir transmettre ». Faute de suivre cet adage, bien des formateurs et des enseignants se retrouvent face au «mur de l'ennui» et à ses conséquences directes : désintérêt et faible motivation des apprenants, faible efficacité du cours, mal-être dans leur métier. On peut pourtant apprendre et transmettre un savoir avec plaisir et efficacité. Ce guide s'appuie sur les fondements du « mieux-apprendre », approche pédagogique ouverte issue de l'Accelerative Learning, permettant de trouver ou de retrouver le plaisir d'apprendre. Cette approche est développée dans « Au bon plaisir d'apprendre » (InterEditions) du même auteur. Un outil général de conception de vos formations, divisé en 7 sections principales. Des fiches pratiques et des fiches techniques, pour aller à l'essentiel. Illustré par Jilème, avec 30 topogrammes.




**Bruno Hourst**
Éditions Eyrolles | 2014 (203p)

## La recherche d'emploi, un travail à part entière

Comme pour de nombreuses situations de travail, cette activité est complexe, difficile. Partant de témoignages illustrant des situations du quotidien, les auteurs présentent un éclairage nouveau sur le travail et ses situations en commençant par l'amont, la recherche d'emploi.

**Philippe Eray, Béatrice Leconte**
Préfaces d'Alain Coffineau et Michel Barabel
Éditions l'Harmattan | Décembre 2014

## Être formateur, identifier des incontournables, se professionnaliser

Cet ouvrage présente 7 parcours de professionnels de la formation. Grâce à lui, les acteurs professionnels de la formation sont invités à utiliser les clefs de lecture proposées pour identifier et écrire leur propre parcours, à s'engager par des pistes concrètes dans l'élaboration d'un « portfolio » personnel et professionnel.

Par rapport aux exigences nouvelles nécessaires à l'exercice de la fonction d'éducateur, formulées sous forme de 10 commandements, ce livre permet de se positionner dans un environnement de plus en plus évolutif et incertain. Dans ce contexte complexe et mouvant, les références nombreuses permettent de mettre en place une veille personnelle et stratégique, condition nécessaire pour être « proactifs », c'est-à-dire anticiper les évolutions et essayer de les influencer dans le sens de ses projets et de ses valeurs.

**Bernard Liétard**
Éditions Chronique sociale | Décembre 2014

### Renseignements et contacts

**Pôle Veille**
Laurent LAGUERRE | 03 87 68 11 23 | laurent.laguerre@lorpm.eu

Sandrine PUGLIESE | 03 87 68 10 21 | sandrine.pugliese@lorpm.eu

Claire WAGNER- LITZELMANN | 03 87 68 10 16 | claire.wagner@lorpm.eu

# Des projets formation pour demain ?

**LorPM Info-Conseils**
**03.87.630.630**

Pour vous informer en Lorraine sur :

- les formations
- vos droits individuels d'accès à la formation
- la Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- la lutte contre l'illettrisme
- les métiers
- les lieux d'information et de conseil en évolution professionnelle

www.lorpm.eu

GIP Lorraine PARCOURS métiers

La Région Lorraine